



Kenneth Abrahamsson

Professor assistente de Ciências Humanas e do Trabalho, na Universidade Técnica de Luleå, Suécia



Lena Abrahamsson

Professora extraordinária de Ciências Humanas e do Trabalho, na Universidade Técnica de Luleå, Suécia



Jan Johansson

Professor de Ciências Humanas e do Trabalho, Vice-Reitor da Faculdade de Tecnologia, na Universidade Técnica de Luleå, Suécia



A maior parte dos países europeus tem vindo a privilegiar políticas de expansão educacional. No entanto, pouca atenção é prestada à aplicação das competências no trabalho, ao contexto de aprendizagem e aos obstáculos relacionados com a discriminação entre homens e mulheres no trabalho. O excesso de oferta e subaproveitamento da mão-de-obra qualificada poderão criar problemas de desajustamento e de frustação no local de trabalho. Este artigo visa fornecer uma visão global da investigação sueca realizada no domínio da interacção entre a educação, o trabalho e a aprendizagem. Tem, também, por objectivo aproximar a investigação na área do ensino da investigação que foca a aprendizagem, o desenvolvimento e as mudanças no local de trabalho. O artigo salienta a oferta de competências para a vida profissional e no âmbito desta. Dedicada ainda especial atenção ao excesso de educação e ao défice de aprendizagem, bem como à questão clássica do equilíbrio entre a oferta e a procura. Este trabalho mostra como os empregos, as profissões e os requisitos de competências profissionais mudam ou se mantêm estáveis e apresenta diferentes obstáculos e condições para a aprendizagem no local de trabalho.

Cedefop

Excesso de educação e défice de aprendizagem: estudo de investigação sueco sobre a interacção existente entre educação, trabalho e aprendizagem

O presente documento visa oferecer uma panorâmica geral da investigação levada a cabo na Suécia sobre a interacção existente entre educação, trabalho e aprendizagem (1). Pretende também reduzir a distância que separa a investigação na área da educação da investigação centrada essencialmente na aprendizagem, no desenvolvimento e na evolução do trabalho.

A nossa abordagem centra-se na oferta de competências existente quer fora, quer dentro do mundo do trabalho, sendo dada especial ênfase à problemática do excesso de educação e do défice de aprendizagem e à velha questão do equilíbrio entre a oferta e a procura. O documento ilustra a forma como as exigências inerentes aos postos de trabalho, às profissões e às competências profissionais vão evoluindo ou permanecendo inalteradas, bem como os diferentes obstáculos e condições existentes na aprendizagem no local de trabalho.

Na primeira secção deste documento, é focada a actual tendência política tendo em vista a expansão da educação, os vários esforços desenvolvidos para reduzir o fosso entre o mundo do trabalho e o mundo da educação, assim como a necessidade de criar estratégias de aprendizagem no local de trabalho. Na segunda secção, é analisada a questão de saber se a educação representa um investimento para o futuro ou um processo de selecção. Nesta análise, é abordada a interacção existente entre o sistema educativo, o mercado de trabalho e os salários.

Na terceira secção, é analisada a natureza evolutiva dos requisitos profissionais e das profissões. Analisamos as evoluções que ocorrem nos diferentes sectores e tentamos compreender as teorias sobre as competências sociais e outras competências-chave. A quarta secção deste documento aborda as condições de aprendizagem no mundo do trabalho à luz dos diferentes modelos de produção e gestão. Nas conclusões, avançamos a possibilidade de conferir uma perspectiva mais integrada à análise da educação, da oferta de qualificações no mercado de trabalho, da aplicação das competências no trabalho e da aprendizagem no local de trabalho.

Excesso de educação, défice de aprendizagem e inflacionismo no nível de educação: introdução

Esta introdução foca a actual tendência política tendo em vista a expansão da educação, os esforços desenvolvidos para reduzir a distância entre o mundo do trabalho e o mundo da educação e a necessidade de criar estratégias de aprendizagem no local de trabalho. A prioridade definida para o Reino Unido por Tony Blair sob o lema “educação, educação, educação” reflecte bem a importância atribuída a este domínio pelos políticos e decisores políticos em todo mundo. Os conceitos e estratégias de aprendizagem ao longo da vida constituem outras áreas de interesse político, que têm sido promovidas pelos memorandos da Comissão Europeia sobre a aprendizagem ao longo da vida. Por



último, o objectivo definido pelos governos sueco e britânico que consiste em assegurar que metade da população jovem tenha acesso ao ensino superior reflecte igualmente o actual reconhecimento da importância da educação nas sociedades modernas ou pós-modernas. Esta política que visa promover um maior acesso e um maior nível de participação no sistema de ensino superior tem por objectivo assegurar que metade da população com idade de 25 anos esteja a frequentar um curso de ensino superior. Este princípio de “quanto mais, melhor” tem sido questionado em diversos debates políticos não só pelos profissionais do sector da educação, mas também pelos investigadores.

Não pretendemos argumentar contra as exigências e as necessidades educativas nas sociedades modernas. O nosso objectivo é mais modesto e prende-se com a discussão dos princípios conceptuais e dos dados empíricos inerentes às diferentes perspectivas políticas e medidas institucionais. Tendo em conta a nossa experiência enquanto especialistas na área das ciências humanas e do trabalho, iremos focar o contexto da aplicação dos conhecimentos no trabalho e da aprendizagem no local de trabalho. Salientamos ainda que muitas destas políticas em prol da expansão da educação são claramente definidas sem terem em conta ou sem assentarem numa análise profunda da relação existente entre o mundo da educação e o mundo do trabalho ou do papel da utilização das qualificações no local de trabalho, no que se refere à oferta e à procura. Paradoxalmente, nos mercados de trabalho mais modernos, o excesso de educação e o défice de qualificações parecem manifestar-se em segmentos paralelos, embora diferentes, do mercado de trabalho (Green, 1999; Battu e Sloane, 2002).

Os conceitos congénitos de excesso de educação e défice de aprendizagem reflectem posições teóricas e orientações analíticas bastante diferentes no contexto das ciências sociais e da política estatal. Enquanto que o termo excesso de educação e os conceitos de défice de qualificações (ou défice de educação) e inflacionismo no nível de qualificações se inscrevem num registo económico e sociológico, o termo défice de aprendizagem inscreve-se num registo didáctico e cognitivo, possuindo uma conotação neurofisiológica com raízes na história da psicologia. O conceito de excesso de educação evidencia uma desadequação entre o nível

de educação do trabalhador e os requisitos de competências que lhe são exigidas num determinado segmento do mercado de trabalho ou a desadequação a nível individual no contexto de um determinado emprego. A correspondência perfeita entre a oferta e os requisitos de competências exigidos no trabalho tende a ser mais uma utopia do que uma realidade factual.

As expectativas geradas em torno da educação quanto ao seu impacto a nível social, cultural e económico estão muitas vezes relacionadas com uma ideia estereotipada do impacto da educação, que se traduziria na contagem do número de anos de ensino e na sua correlação com as estruturas salariais definidas para as diferentes categorias profissionais existentes no mercado de trabalho. Não existe, contudo, uma correlação directa entre o número de anos de ensino e os níveis de competência relativos aos diferentes domínios de conhecimento. Alguns economistas defendem que por trás ou de forma subjacente à desadequação do nível de educação, existe uma desadequação de competências que caracterizam através da expressão “mais formação, menos aptidão”, referindo em especial o défice de competências numéricas registado entre os trabalhadores (Vignoles, 2002). Outro conceito que tem vindo a merecer cada vez mais interesse por parte das instâncias políticas e do mundo científico é o inflacionismo no nível das qualificações, isto é, a tendência registada entre os empregadores para recrutar pessoas com níveis de qualificação superiores ao necessário para um determinado quadro de funções. A noção de inflacionismo do nível de qualificação ou educação também pode ser observado no plano da oferta e da procura, em que a importância atribuída aos cursos de ensino de maior duração decaiu, numa economia caracterizada por um excesso permanente de oferta ou por um crescente número de trabalhadores com um nível de educação superior ao necessário para a função que desempenham.

Demasiada educação e pouca aprendizagem?

Teoricamente, o excesso de educação pode ter um impacto simultaneamente positivo e negativo. Numa perspectiva positiva ou optimista, o excesso de educação proporciona uma base de conhecimentos gerais mais abrangente que poderá ser útil para resol-

(¹) O documento baseia-se em parte na obra intitulada *Utbildning, kompetens och arbete* (Educação, competências e emprego) da autoria de Kenneth Abrahamsson, Lena Abrahamsson, Torsten Björkman, Per-Erik Ellström e Jan Johansson. Esta obra foi publicada em 2002, em *Studentlitteratur*, Lund, Suécia, em versão sueca.



ver novos problemas em novas situações. Numa perspectiva negativa ou pessimista, as pessoas com um nível de educação excessivo estariam menos aptas a desempenhar as suas tarefas profissionais do que as pessoas que possuem o nível de escolaridade apropriado à sua função. O conceito de excesso de educação também foi associado ao conceito de inflacionismo do nível de educação acima referido, quando, em situações de excesso de oferta de trabalho, os empregadores estabelecem requisitos de competências muito superiores aos necessários para uma determinada função.

As implicações do inflacionismo do nível de conhecimento são difíceis de testar na prática, mas não parece de todo descabido assumir que o excesso de educação e o excesso de oferta de trabalho poderão ter um impacto negativo nos salários. O conceito de excesso de educação parece ter, de um modo geral, uma conotação negativa no debate público e nas ciências sociais. Está frequentemente associado a uma despesa excessiva, a um consumo excessivo e a uma má utilização dos fundos públicos. Esta perspectiva é, em nossa opinião, demasiado simplista. A relação existente entre o nível de educação, o desempenho económico e a vida social e cultural é bastante mais complexa. Existem, naturalmente, outros factores em jogo, tais como a organização do trabalho, os requisitos de competências nos diferentes sectores do mercado de trabalho e as condições em que os indivíduos utilizam o seu próprio rol de competências, conhecimentos e experiência prática.

O défice de aprendizagem pode, por outro lado, resultar da combinação dos factores excesso de educação e défice de qualificação. O défice de aprendizagem neste contexto não se refere apenas ao problema da aprendizagem ineficiente no local de trabalho, mas também às situações em que a organização do trabalho e a cultura empresarial rejeitam as oportunidades de aprendizagem ou alimentam um clima de aprendizagem negativo. Em nossa opinião, o défice de aprendizagem tende a ser mais comum nas situações em que existe uma procura de qualificações elevadas, um reduzido nível de controlo e influência, assim como uma falta de apoio social (Karasek e Theorell, 1991). Tendo em conta o equilíbrio existente entre excesso de educação e défice de aprendizagem, consideramos que a solução para uma relação dinâmica entre

o mundo da educação e o mundo do trabalho não passa apenas por aumentar a oferta educativa. É necessário atentar mais à estrutura da procura e às condições de trabalho que facilitam a aprendizagem, fomentam uma melhor utilização das competências individuais dos trabalhadores, tendo em conta ainda a valorização e o reconhecimento das aprendizagens anteriores.

Os economistas mostram frequentemente a sua admiração pelas forças ocultas do mercado ao proceder à aparente selecção racional do capital humano, enquanto que os sociólogos centram mais a sua atenção na discriminação, na parcialidade social e nos filtros institucionais. Na perspectiva das ciências humanas e do trabalho, é dada mais ênfase à organização do trabalho e aos contextos de aprendizagem relativamente às funções profissionais em análise. Algumas funções profissionais poderão estar condicionadas por uma organização hierárquica do trabalho, em que o nível de influência é reduzido, a divisão de tarefas assenta fortemente no género e existem poucas oportunidades para utilizar competências de natureza mais intelectual e analítica. Nestes casos, a combinação dos factores excesso de educação e défice de aprendizagem contribui para gerar um sentimento de frustração e desampontamento, bem como uma possível falta de motivação e produtividade. Consideramos, assim, que existe entre a educação, o trabalho e a aprendizagem uma dinâmica complexa quer a nível individual, quer a nível estrutural.

Uma das abordagens mais comuns é a que consiste na análise da relação entre educação e trabalho na óptica do investimento no capital humano, tendo em vista o crescimento económico e o desenvolvimento para a sociedade, bem como benefícios económicos e de outra natureza para os indivíduos. A questão de saber se “a educação é importante?”, citando a pergunta retórica formulada por Alison Wolf (2002) não tem uma simples resposta afirmativa ou negativa. É necessário focalizar e contextualizar a questão e analisar o tipo de educação (conteúdos e contextos) mais adequado em função dos diferentes grupos e circunstâncias.

A educação desempenha outra função social relacionada com a igualdade e a assimetria social. A questão de saber se a educação em si ou se a expansão da educação numa so-



cidade promove a igualdade e reduz as assimetrias sociais não é fácil de responder. A história, assim como a maioria dos dados empíricos têm vindo a corroborar o princípio de S. Mateus segundo o qual “ao que tem, ser-lhe-á dado, e terá em abundância” [Evangelho de S. Mateus 13:12]. A expansão da educação beneficiará geralmente mais os estudantes e aprendizes oriundos de meios onde existe apoio educacional e que possuem boas competências básicas e estratégias de aprendizagem do que os estudantes oriundos de meios com fraca tradição educacional, que possuem fracas competências básicas ou níveis de conhecimento insuficientes. A educação desempenha ainda uma função de socialização, na medida em que fomenta a circulação e o intercâmbio de sistemas de valores e crenças entre grupos sociais, gerações, professores e estudantes.

A função de qualificação, o padrão persistente da selecção social e a função de socialização da educação também devem ser encarados e analisados na perspectiva do género. No sistema educativo sueco, a população feminina é actualmente superior à população masculina, mas essa nova maioria não parece ter uma grande influência na opção profissional, na igualdade salarial ou no controlo exercido sobre os cargos profissionais mais elevados tanto no sector público, como privado ou ao nível dos quadros superiores de uma empresa. Alguns dados empíricos incluídos em estudos suecos mostram que em diversos empregos existentes no mercado de trabalho sueco, não houve uma alteração profunda em termos de requisitos de competências, tendo-se registado sim uma mudança estrutural com um decréscimo do número de empregos pouco qualificados.

A interacção dinâmica entre educação, trabalho e aprendizagem pode ser vista noutra perspectiva, que consiste em analisar o enquadramento contextual e institucional dos diferentes ambientes de aprendizagem, comparando a aprendizagem na escola com a aprendizagem no local de trabalho. Este tipo de comparações tende muitas vezes a exacerbar as diferenças entre a forma como a aprendizagem decorre e se organiza nas escolas e a forma como a aprendizagem decorre no trabalho. Uma terceira abordagem passa por analisar as relações existentes entre a educação, o trabalho e a aprendizagem sob várias perspectivas teóricas num contexto interdisciplinar.

“Quanto mais melhor?” Perspectivas macro sobre a procura e a oferta de educação na Suécia

Nesta secção, iremos analisar em que medida a educação representa um investimento para o futuro ou um processo de selecção. Iremos centrar o nosso estudo na interacção existente entre o sistema educativo, o mercado de trabalho e a questão salarial. O que leva as pessoas a prosseguir uma aprendizagem contínua, a prolongar o seu percurso educativo? A educação é realmente vantajosa para as pessoas que estudam? Em muitos casos, os conhecimentos e as competências adquiridos no sistema educativo não são utilizados na vida profissional. O investimento na educação poderá estar a contribuir para um excesso de educação, na medida em que não se regista ao nível dos empregos uma mudança significativa. Em termos de conteúdos profissionais, o nível médio de qualificação não aumentou tanto quanto alguns afirmam nas discussões sobre esta matéria.

A evolução futura da educação e do trabalho pode ser analisada sob várias perspectivas comparativas. Uma dessas abordagens consiste em analisar a oferta de trabalho a longo prazo, ou seja, numa previsão do número de trabalhadores qualificados e altamente qualificados numa perspectiva de longo prazo. Tendo em conta este factor demográfico, o desemprego não parece constituir o problema mais significativo para o mercado de trabalho sueco. O maior desafio residirá na necessidade de substituir os trabalhadores e reciclar as actuais competências profissionais.

A evolução demográfica e as mudanças registadas ao nível da taxa de natalidade têm um efeito na procura relativamente aos diferentes tipos de emprego qualificado. Na Suécia, a estrutura etária tem vindo a transformar-se, a longo prazo, de uma forma em pirâmide para uma forma em círculo. Essa evolução deve-se essencialmente a uma quebra da taxa de natalidade durante o século XX. Essa redução não é todavia linear, apresentando sim uma variação oscilatória. As variações na taxa de natalidade estão normalmente relacionadas com alterações significativas que ocorrem em toda a sociedade, tais como a evolução dos custos relativos à educação dos filhos, a alteração do mercado de trabalho das mulheres, as mudanças nas políticas estatais em matéria de



mercado e de família e, talvez a mais significativa, a explosão demográfica que ocorre regularmente a intervalos de 20 a 25 anos. Independentemente dos motivos que as levam a tal, estas alterações demográficas acabam por afectar o mercado de trabalho (Ohlsson e Brommé, 2000). Consequentemente, os conhecimentos da população também se alteram, pelo que o património de competências das sucessivas gerações constitui um elemento de base importante para antecipar a procura em termos de competências nos próximos 10 a 12 anos.

Uma segunda abordagem consiste em analisar as mudanças no nível de educação numa perspectiva histórica e numa perspectiva comparativa a nível internacional. O nível de educação na Suécia tem registado um aumento nas últimas décadas. A percentagem de pessoas com um baixo nível de educação diminuiu. O número de empregos que exigem um baixo nível de educação também diminuiu durante o mesmo período, mas é curioso constatar que a curva já não é descendente e deverá subir novamente (Åberg, 2002). Por outras palavras, o número de pessoas com excesso de educação tenderá a aumentar, sendo essa tendência incontestável não só na Suécia como noutros países ocidentais. Muitas pessoas possuem um emprego cujo nível de exigência é inferior ao seu nível de educação. As alterações registadas ao nível das exigências educacionais no mercado de trabalho sueco resultam de alterações estruturais ao nível, por exemplo, das novas profissões e actividades comerciais, e não de uma alteração no conteúdo das actuais qualificações em cada categoria profissional (Åberg, 2002). Para um indivíduo, o excesso de educação (ter um emprego com um nível de exigência inferior ao seu nível de educação) pode ser considerado como algo negativo, mas do ponto de vista da sociedade, pode ser considerado como um recurso produtivo desperdiçado.

Existe, simultaneamente, uma tendência de défice de educação. Durante a década de 90, a importância assumida pelo conhecimento na economia sueca aumentou e existem muitas pessoas que não possuem um nível de educação suficiente em relação ao nível exigido no seu emprego (Oscarsson e Grannas, 2002). Estas pessoas compensam as suas lacunas educacionais com a sua experiência profissional. Existe, todavia, uma clara polarização entre as pessoas que possuem um nível de educação

mais elevado, mais oportunidades de desenvolvimento e acesso a empregos qualificados e as pessoas que não beneficiam dessas vantagens.

O nível de educação e o perfil de competências da força de trabalho são normalmente encarados como um factor importante para o crescimento e desenvolvimento económico. Numa análise comparativa internacional, importa salientar a situação sueca no que diz respeito aos níveis de educação, às competências profissionais e às oportunidades de formação contínua, bem como ao desenvolvimento de competências no local de trabalho (Aspgren, 2002). Em comparação com outros países da OCDE, existe na Suécia uma grande percentagem da população que possui, pelo menos, o nível de ensino secundário ou superior. A Suécia regista, no entanto, uma desvantagem no que diz respeito à percentagem da população activa que possui um nível de ensino superior ou um diploma de estudos superiores. Em contrapartida, no que se refere às competências básicas, um estudo realizado pelo IALS sobre os níveis de literacia e numeracia apontava a Suécia como o país com melhor desempenho em meados da última década. Este desempenho positivo pode dever-se à existência de melhores oportunidades de aprendizagem no local de trabalho e de um maior acesso a programas de aperfeiçoamento profissional e formação na empresa, sobretudo no sector público, bem como a uma maior flexibilidade na organização do trabalho. Não há dúvida de que é perfeitamente possível fazer evoluir a organização do trabalho e as oportunidades de aprendizagem no local de trabalho e de que muito pode ser feito ainda para aumentar a flexibilidade do sistema formal de educação com vista a melhorar a formação dos adultos no trabalho e na vida quotidiana.

A natureza evolutiva dos requisitos de competências e das profissões

A actual tendência revela que, nalguns sectores do mercado de trabalho, o nível de exigência em termos de competências é cada vez maior. Todavia, nem todos os empregos passarão a exigir um nível de conhecimentos intensivo. Existe uma dinâmica interessante ao nível das competências, das qualificações e das profissões. Nesta segunda parte, iremos abordar as alterações que ocorrem nos diferentes sectores e profissões, as-



sim como ao nível do género. Novas profissões vão surgindo enquanto que outras vão desaparecendo. As profissões mais antigas vão mudando, passando por um processo de modernização e reformulação, como é o caso da nova organização da mão-de-obra em termos de género. O presente documento debruça-se igualmente sobre algumas das competências sociais acessórias e outras qualificações-chave.

À medida que a transformação estrutural do mercado de trabalho se intensifica, aumenta o número de trabalhadores que tem de frequentar cursos de reciclagem profissional para corresponder aos requisitos dos novos sectores em expansão. A época em que as pessoas exerciam uma única profissão durante toda a sua vida após os seus estudos tem os dias contados. Os programas de formação e de reciclagem profissional tornaram-se uma ferramenta importante das políticas modernas do mercado de trabalho.

As exigências do mercado de trabalho em termos de competências estão a mudar a um ritmo acelerado, pelo que é fundamental passar de uma política passiva de mera gestão do desemprego para uma política activa no sentido de dotar as pessoas das capacidades necessárias que lhes permitam encontrar um emprego. Num país como a Suécia, mais de 90% das ofertas de emprego exigem competências e qualificações.

O ritmo da mudança é surpreendente.

De acordo com os especialistas na matéria, 80% da tecnologia utilizada actualmente estará desactualizada em 2005, dando lugar a uma nova tecnologia mais moderna e eficiente. As tecnologias da informação e da comunicação estão a penetrar no local de trabalho e a revolucionar a vida quotidiana de forma ainda mais rápida (2).

Passaram-se três anos desde que Allan Larsson fez esta declaração, em que exprimia algumas das suas opiniões sobre o mundo do trabalho na nossa modernidade. Um dos aspectos mais importantes referidos por este autor diz respeito ao aumento contínuo do nível de competências exigido no mercado de trabalho. Outro aspecto diz respeito ao elevado nível de rotatividade e mudança de emprego. Um terceiro aspecto re-

lacionado com o crescente nível de rotatividade é o trabalho temporário, um fenómeno frequentemente chamado de força de trabalho contingente. Outra tendência muitas vezes discutida é a intensificação do trabalho enquanto característica do trabalho moderno.

A investigação e os estudos a longo prazo actualmente realizados sobre o mercado de trabalho sueco colocam algumas dessas opiniões em causa (3). Na maior parte das profissões, o nível de competências exigido não está a aumentar ao ritmo que muitos afirmam. A mudança mais significativa tende a incidir a nível estrutural, registando-se um decréscimo nos empregos pouco qualificados e um crescimento nos empregos qualificados e altamente qualificados. As alterações ao nível dos conteúdos profissionais não têm sido tão significativas. O nível de rotatividade do emprego na Suécia tem sido elevado durante a última década, devido à reestruturação, à redução de efectivos e à elevada taxa de desemprego. A percentagem de empregos temporários aumentou, embora esse aumento não tenha atingido níveis preocupantes se tivermos em conta o extenso período de tempo em análise. No passado recente, registaram-se mudanças evidentes. O nível de intensificação do trabalho aumentou na maioria dos empregos, especialmente nos serviços públicos e no sector da prestação de cuidados pessoais. Em síntese, os estudos realizados pelos peritos suecos apontam para a necessidade de efectuar uma análise mais aprofundada dos ideais e realidades relativos às transformações que ocorrem no mercado de trabalho e no local de trabalho.

É, deste modo, necessário adoptar uma perspectiva de longo prazo para analisar o processo de criação e destruição de postos de trabalho. A transformação das estruturas do mercado de trabalho e das profissões pode ser vista como um processo muito rápido e dinâmico numa análise superficial, mas constitui, em grande medida, um processo de transição de longo prazo.

Dentro de algumas décadas, as profissões mais antigas e obsoletas serão objecto de actualização com novos conteúdos e novas exigências em termos de competências ou simplesmente desaparecerão. Uma das tendências que deverá ser confirmada empiricamente consiste em saber se a situação existente no início do século XXI difere si-

(2) Observações formuladas por Allan Larsson, antigo Director-Geral da DG V durante uma sessão dedicada à empregabilidade realizada no âmbito da "semana do emprego". Tais observações enquadram-se perfeitamente no reconhecimento geral ou concepção comum entre os decisores políticos relativamente ao ritmo a que a mudança ocorre no mercado de trabalho.

(3) Ver le Grande, C., Szulkin, R. e Tählin, M. (2001) *Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier*. SOU 2001:53 *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Välfärdsbokslut*.



gnificativamente dos períodos anteriores. Assistimos ao surgimento de novos postos de trabalho e profissões e à eliminação ou, por vezes, desqualificação de algumas profissões mais antigas. As fronteiras entre as diferentes profissões também se vão alterando e o mercado de trabalho poderá estar a ficar mais flexível do ponto de vista da organização do trabalho, das relações com os sindicatos e das identidades profissionais.

A questão de saber o que é uma função ou uma profissão foi analisada por Isacson e Silvén (2002). Uma profissão pode constituir uma ferramenta que permite compreender e controlar processos sociais e de comunicação no trabalho ou um instrumento que permite ostentar e exercer poder e influência. Os empregos ou profissões têm uma conotação fortemente relacionada com a experiência, o orgulho profissional e o sentimento de pertencer a um grupo de profissionais. Desempenham, por essa razão, um papel importante na formação da identidade na maioria dos países e constituem um meio de categorização das pessoas, a par do género, da idade e da origem social.

Os estudos sobre o emprego e as profissões também constituem uma ferramenta útil para compreender a forma como o género e a sexualidade se organizam na nossa sociedade. As funções profissionais também podem ser vistas como um meio para expressar e controlar o poder económico e político. As profissões podem, por último, servir para criar hierarquias, integrar ou excluir indivíduos ou definir os limites e o âmbito de actuação dos indivíduos. Existe uma série de organismos e instituições que contribuem para a elaboração, definição e documentação das funções e características principais relativas às profissões e empregos, tais como os sindicatos, os empregadores, os peritos na área das ciências sociais e humanas, os meios de comunicação social e os museus. Todos estes agentes interagem num processo social de elaboração, descrição e definição do conteúdo, das funções principais e da cultura daquilo que designamos actualmente de trabalho ou profissão ou emprego específico.

Aprendizagem no local de trabalho numa organização modesta e mediana

Nesta terceira parte, iremos abordar a organização do trabalho e as condições relativas à aprendizagem no local de trabalho, à luz dos diferentes modelos de produção e gestão. Que relações existem entre a aprendizagem individual e organizacional? Existe espaço para a criatividade e inovação na aprendizagem no local de trabalho? Alguns estudos indicam que as organizações modestas poderão apenas proporcionar uma aprendizagem modesta. Por outras palavras, temos indicações de que, paradoxalmente, existe no mercado de trabalho sueco um excesso de educação e um défice de aprendizagem.

Aprendizagem no local de trabalho num modelo de gestão moderna

O conceito de aprendizagem no local de trabalho é utilizado em diferentes contextos no mundo do trabalho, assim como nas esferas política, académica e popular, sendo geralmente considerado como um factor importante para o crescimento económico, a inovação e a competitividade (ver, por exemplo, Ellström, 2000). As ideias e teorias sobre a aprendizagem individual e organizacional constituem um elemento central de todos os modelos de gestão desenvolvidos nas décadas de 80 e 90, tais como a “produção magra”, a gestão da qualidade total, a gestão baseada no controlo do tempo, a organização sem limites, a empresa individual e a reengenharia de processos empresariais. Na Suécia, os relatórios sobre a actividade no sector público e privado revelam que as empresas que investem na aprendizagem no local de trabalho obtêm um nível de rentabilidade e produtividade superior ao das empresas que não fazem este tipo de investimento (ver, por exemplo, o relatório NUTEK, 2000). Nos Estados Unidos, esta tendência é ainda mais notória. Não há dúvida que o conhecimento assume uma importância vital na economia norte-americana (Lynèl, 2002). Essa importância está bem patente no facto de existirem cada vez mais empresas norte-americanas a criar as suas próprias universidades (corporate universities - universidades de empresas) e no conceito muito em voga de gestão do conhecimento (Sveiges Tekniska Attachéer, 1999). A finalidade subjacente a este conceito consiste em transformar o conhecimento individual em conhecimento organizacional, de forma a poder controlá-lo. A gestão do conhecimento



implica a adopção, por parte das empresas, de métodos internos de medição, avaliação e controlo do conhecimento e dos comportamentos.

Tendo em conta todas essas elevadas aspirações, seria lógico encontrar na vasta bibliografia existente na área da gestão, algumas obras dedicadas ao conceito da aprendizagem e às formas de organizar a aprendizagem. Este não é, todavia, o caso. É mais comum encarar a aprendizagem como mais uma ferramenta de gestão (Røvik, 2000; Furusten, 1996). Nesta perspectiva redutora, a aprendizagem é vista como um processo sem problemática, em que os resultados podem ser medidos e controlados (Ellström, 2000). A aprendizagem tem sido, de alguma forma, transformada em mais um rótulo ou conceito entre tantos outros, esvaziado de sentido. O tipo de aprendizagem que encontramos nos conceitos modernos de gestão e em muitos estudos sobre a aprendizagem no local de trabalho corresponde a uma aprendizagem planeada, intencional, solicitada e positiva. Existe neste tipo de aprendizagem uma orientação e uma finalidade. Os trabalhadores aprendem determinadas coisas ou adquirem conhecimentos que têm uma utilidade directa para si ou para a empresa. Este princípio pode ser aplicado nos diferentes tipos formais de ensino, cursos ou acções de formação para trabalhadores, mas pode igualmente aplicar-se num sistema tendo em vista implementar um processo de aprendizagem planeada, contextualizada e informal, através, por exemplo, de programas de estágios ou de aprendizagem ou através, ainda, de novas formas de organização do trabalho que proporcionam aos indivíduos oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem pela via das tarefas profissionais (ver, por exemplo, Ellström, 2000; Säljö, 2002). As experiências levadas a cabo nos países escandinavos durante as décadas de 80 e 90 sobre a aprendizagem no local de trabalho e a organização da aprendizagem dão-nos conta de testes e estudos sobre métodos baseados no diálogo e na reflexão.

Tendo em conta a grande importância dada ao conhecimento e à aprendizagem, bem como ao controlo da atitude, comportamento e personalidade dos trabalhadores, é interessante questionar o que aprendem os trabalhadores no local de trabalho e nas universidades das empresas. Serão conhecimentos gerais, úteis para o indivíduo, mes-

mo fora do contexto da empresa, ou serão conhecimentos especificamente relacionados com a empresa e a cultura empresarial, próximos daquilo que se entende por doutrinação? Além disso, muitos dos processos de aprendizagem para adultos no local de trabalho tendem a assumir a forma de aprendizagem no momento (*just-in-time learning*) (Lundgren, 2002), ou seja, tratam-se de processos de aprendizagem rápidos e flexíveis e de aquisição de conhecimentos orientados essencialmente para a resolução de problemas graves que ocorrem no dia-a-dia. O reverso da medalha reside no facto de a aprendizagem no momento correr o risco de ser superficial e ter uma função meramente adaptadora (cosmética), sobretudo se não forem disponibilizados o tempo e os recursos necessários para uma análise crítica que permita enquadrar a aprendizagem numa perspectiva de longo prazo. Este caso poderá afectar mais as mulheres do que os homens. Alguns estudos suecos revelam que o período de formação na empresa proporcionado às mulheres, que corresponde a cerca de 1 a 2 dias, continua a ser inferior ao proporcionado aos homens, que corresponde a cerca de 14 a 30 dias (ver, por exemplo, Lennerlöf, 2002; Abrahamsson, 2000).

Aprendizagem no local de trabalho

A par das actividades de aprendizagem planeadas e intencionais que ocorrem no local de trabalho, existe sempre um processo de aprendizagem não planeado e não intencional. Todas as actividades de aprendizagem, quer sejam organizadas ou informais, têm este efeito colateral. Para este fenómeno, é utilizada a expressão de currículo informal (Westberg, 1996) ou aprendizagem no dia-a-dia, que resulta da prática das tarefas no local de trabalho ou da experiência profissional (*). Este tipo de aprendizagem localizada ou contextualizada (Säljö, 2000) pode ser positivo e frutífero, desempenhando muitas vezes um papel essencial para o indivíduo e a empresa. Esta perspectiva da aprendizagem é uma perspectiva bastante recente que encontramos não só na investigação desenvolvida na área da aprendizagem, como também nos conceitos de gestão mais modernos. Uma das finalidades da organização da aprendizagem ou da gestão do conhecimento consiste em controlar este tipo de aprendizagem. Esta finalidade tem alguns aspectos negativos, embora sejam raramente discutidos, sobretudo nos conceitos modernos de gestão. Nos es-

(*) Lave, 2000; Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1996; 1998.



tudos de investigação sobre a aprendizagem no local de trabalho, os problemas inerentes à aprendizagem localizada são analisados de forma mais recorrente (ver, por exemplo, Abrahamsson et al., 2002). Um dos problemas reside no facto de a aprendizagem localizada ocorrer em meios mais restritos e proporcionar conhecimentos demasiado específicos e relacionados com um determinado contexto. Além disso, este tipo de aprendizagem pode facilmente transformar-se num processo de adaptação, proporcionando poucas oportunidades de renovação ou inovação, uma vez que assenta, em larga medida, num procedimento mimético sem racionalização.

Este tipo de aprendizagem informal e não intencional também pode ser encarado como parte de um processo de socialização, um processo em que um indivíduo se torna membro de pleno direito de uma organização (Lave, 2000; Wenger, 1998; Salminen-Karlsson, 2003). As pessoas aprendem muito rapidamente quais são os valores de uma organização e adaptam-se a esses valores. Os membros de uma organização criam, de forma consciente ou inconsciente, ideias, opiniões, atitudes e acções em conjunto. Este tipo de aprendizagem poderá, por vezes, entrar em conflito directo com o processo de aprendizagem intencional e planeado no local de trabalho. Por exemplo, nas minas de carvão na Austrália, a cultura reinante está de tal modo enraizada na tomada de riscos, na competitividade, na violência e na agressividade que se sobrepõe aos inúmeros esforços desenvolvidos pelas empresas no sentido de formar e sensibilizar os mineiros para os aspectos da segurança (Somerville e Abrahamsson, 2003). Outros aspectos “negativos” que podem ser assimilados no processo de aprendizagem são a subordinação, a passividade e a impotência ou a resignação que levam as pessoas a aceitar condições de trabalho inferiores às que seriam apropriadas ou necessárias. Existem, ainda, muitos comportamentos, normas e símbolos relacionados com o género que vão sendo assimilados no processo de aprendizagem. As pessoas assimilam os aspectos associados ao género e à ordem do género. Por outras palavras, existe uma diferença entre a matéria ensinada, a matéria assimilada e a matéria posta em prática. Este é um aspecto importante que tem, no entanto, sido negligenciado no debate sobre a aprendizagem no local de trabalho.

Obstáculos à mudança na estrutura organizacional

Iremos neste ponto apresentar uma breve abordagem sobre um paradoxo interessante existente nos modelos e instrumentos modernos de organização. A fim de promover a aprendizagem no local de trabalho, a criatividade, a inovação e o desenvolvimento, as pessoas não deveriam ser objecto de um controlo rigoroso, mas sim dispor de liberdade. Essa liberdade dá, todavia, azo ao incumprimento e ao retorno às velhas práticas. Os problemas, as dificuldades e a resistência passiva por parte tanto dos trabalhadores, como dos empregadores, assim como as situações de conflito comprometem o desenvolvimento do trabalho existente e das potenciais oportunidades de trabalho. As organizações correm o risco de voltar a adoptar modelos anteriores, ainda que esta opção seja irracional e contraproducente (ver March e Olsen, 1989; Lovén, 1999; Ackroyd e Thompson, 1999). Podemos observar um paradoxo semelhante nos conceitos de flexibilidade, organização informal e auto-organização. Na obras de referência sobre gestão, assim como na investigação sobre a aprendizagem no local de trabalho, a auto-organização é vista como um elemento desejável, que confere às empresas uma flexibilidade que lhes permite adaptar-se às exigências do mercado, à globalização, assim como aos novos produtos e tecnologias. Ackroyd e Thompson (1999) referem-se, contudo, à auto-organização informal como um elemento problemático das organizações. Este tipo de auto-organização também poderá, em nosso entender, incentivar as pessoas a regressar aos métodos mais antigos.

Uma das formas de analisar os mecanismos ou motivos de reversão consiste em estudar o resultado final do processo de reversão. Muitas vezes, existem na situação de partida estruturas de poder fundamentais e diferenças de estatuto que são subsequentemente mantidas, mudando apenas o formato ou a forma. O género ou a “ordem do género” constitui um elemento importante das estruturas de poder e das diferenças de estatuto (Hirdman, 1988; Connell, 1995). Se não forem tomadas em devida consideração, as estruturas organizacionais baseadas no género podem contribuir de forma quase natural para um retorno a modelos anteriores, não obstante o facto de o actual modelo de gestão visar uma finalidade totalmente



oposta. (ver também Abrahamsson, 2000; Lindgren, 1999; Sundin, 1998; Hollway, 1996; Collinson e Hearn, 1996). Este fenómeno é particularmente comum quando as empresas implementam modelos de organização modernos que acabam por interferir na ordem do género. Existem, muitas vezes, reacções discriminatórias quando são efectuadas alterações à estrutura organizacional no sentido de estabelecer a igualdade entre homens e mulheres ao nível, por exemplo, da remuneração, da posição hierárquica ou da participação no mesmo esquema de rotatividade (Abrahamsson, 2000; Baude, 1992; Cedersund et al. 1995; Sundin, 1998; Pettersson, 1996).

Uma das explicações para esse problema reside no facto de muitas das divisões organizacionais (entre níveis, grupos e funções) e níveis hierárquicos estarem relacionados com o género ⁽⁵⁾. A ordem do género é um padrão que pode ser facilmente identificado quando observamos a sociedade a nível geral (Hirdman, 1988; Connell, 1995). Existem em todas as culturas, épocas, situações locais e organizações locais diferenças em termos de poder, funções e hierarquia (Thurén, 1996). Apesar destas diferenças, podemos observar dois grandes princípios na ordem do género: a segregação entre homens e mulheres e entre feminilidade e masculinidade e a segregação hierárquica, em que os homens ocupam as posições de topo. Num plano estrutural, uma organização fortemente marcada por uma ordem do género, por exemplo, nos casos em que existe uma segregação e uma tipificação dos postos de trabalho e das tarefas profissionais em função do género, pode constituir um entrave importante quando se pretende introduzir mudanças de natureza organizacional no trabalho. Além disso, os conceitos de género, feminilidade e masculinidade são muitas vezes conservadores e podem criar obstáculos à aprendizagem positiva, tanto a nível individual, como a nível colectivo ou organizacional, isto é, ao nível do desenvolvimento da organização. Uma organização fortemente marcada pela ordem do género restringe o espaço dos indivíduos quer a nível físico, quer a nível mental, além de impedir o diálogo, a comunicação, bem como a congregação e integração das diferentes experiências de trabalho e o intercâmbio de competências e conhecimentos (Abrahamsson, 2001).

Os processos de segregação e hierarquização são interessantes de analisar, na medida em

que constituem elementos opostos à integração e à descentralização, dois aspectos fundamentais em que se baseiam os modelos modernos de gestão. Podemos aqui encontrar algumas das explicações não só para as reacções reversivas, mas também para as modificações na ordem do género.

Aspectos relacionados com o género e as competências enquanto processos sincronizados

As exigências do mercado de trabalho no que diz respeito às qualificações (exigências específicas em matéria de educação, aptidão e competência) estão muitas vezes estreitamente relacionadas com áreas de interesse, actividades/acções, características, comportamentos, competências, atitudes e opiniões ligadas ao género. Abrahamsson e Gunnarsson (2002) abordam os aspectos do género e das competências enquanto processos sincronizados. As aptidões, competências e qualificações não valem nada por si só. Constituem, em grande medida, concepções sociais às quais são atribuídas diferentes conteúdos, sendo valorizadas e adaptadas em função das diferentes situações, tal como sucede com a questão do género ⁽⁶⁾. Um mesmo nível de aptidão, conhecimento ou competência é muitas vezes valorizado e classificado de forma diferente, consoante se reporte a uma mulher ou a um homem. A versão ou sinónimo masculinos dos termos associados aos comportamentos, características ou qualificações tem normalmente uma conotação mais positiva, mais importante e de maior "competência" (Holmberg, 1996; Lindgren 1999). Os níveis de qualificações exigidos não se baseiam sequer no trabalho em questão e podem, nalgumas situações, funcionar como uma forma de controlar o acesso ao emprego. As descrições de funções, qualificações e competências podem ser definidas e formuladas de uma forma que privilegia os homens em detrimento das mulheres. Em contrapartida, quando existe falta de mão-de-obra masculina, as mulheres são muitas vezes admitidas em sectores de actividade dominados pelos homens. Nestas situações, são frequentemente atribuídas às mulheres qualificações que não são supostas possuir normalmente (Fürst, 1998; Gunnarsson, 1994).

Não há dúvida que a ordem do género enraizada no local de trabalho e no processo de aprendizagem informal fomenta a discriminação em razão do género, mas a si-

⁽⁵⁾ Esta realidade foi demonstrada, analisada e discutida na vasta actividade de investigação realizada sobre o género e o trabalho. Ver, por exemplo, Abrahamsson, 2000; Acker e van Houten, 1974/1992; Acker, 1990 e 1992; Baude, 1992; Gunnarsson, 1994; Hirdman, 1988, 1998 e 2001; Kanter, 1977; Korvajärvi, 1998; Kvande 1998; Lindgren, 1985, 1996 e 1999; Pettersson, 1996; SOU 1998:6; Wahl, 1992 e 1996 e Wahl et al, 1998.

⁽⁶⁾ Este documento apresenta um princípio básico segundo o qual o género resulta de um processo de construção social e constitui um verbo, uma actividade e algo que está sempre presente. Nesta perspectiva, o género (carácter feminino e masculino) é visto como algo que as pessoas desenvolvem e constroem nas relações sociais, não sendo, por essa razão, definitivo ou estável (Gunnarsson et al, 2003; Korvajärvi, 1998; Gherardi, 1994). Constitui, pelo contrário, um elemento maleável e mutável. Aquilo que consideramos como masculino e feminino varia com o espaço e o tempo, sendo essas concepções tão frágeis ao ponto de necessitarem de um meio de protecção e justificação (Connell, 1995).



tuação não é assim tão linear. Abrahamsson e Gunnarsson (2002) analisaram alguns aspectos relevantes nos novos padrões organizacionais e situações em que padrões e práticas tradicionais associados ao género coexistem com novos padrões e práticas associados ao género. A ordem do género pode ser restabelecida num nível, de forma a proporcionar mudanças a outro nível, a exemplo do que sucede com a definição das competências sociais numa perspectiva do género masculino. Em algumas situações, os conteúdos e significados associados ao género são reformulados, transformados e adaptados aos modelos de gestão modernos. Efetivamente, as mudanças na concepção do género podem constituir um elemento de apoio necessário para a implementação dos modelos de gestão modernos. Existem entre a concepção do género e a concepção das competências múltiplas ligações e a influência entre estes dois processos é mútua. Tanto nas organizações novas, como nas organizações já existentes, as pessoas passam por um processo de socialização. Este processo faz parte da aprendizagem, sendo considerado um processo necessário para aprender todas as coisas novas que permitem às pessoas adaptarem-se e mudarem (através da educação, da formação profissional ou simplesmente através de uma mudança de opiniões, atitudes ou comportamentos) com vista a adquirir as competências exigidas.

Para uma perspectiva integrada: conclusões

O presente artigo, que se baseia na publicação sobre as condições relativas à educação, às competências e ao trabalho na Suécia, tem uma finalidade essencialmente explicativa. Pretendemos saber se as questões da educação, da oferta de qualificações no mercado de trabalho, da aplicação de competências no trabalho e da aprendizagem no local de trabalho podem ser analisadas numa perspectiva mais integrada. Consideramos que não temos vindo a ser bem sucedidos neste propósito ou “missão impossível”. Os economistas, os sociólogos, os peritos em pedagogia e os especialistas na área das ciências humanas e do trabalho analisam os problemas de perspectivas diferentes e à luz da sua própria disciplina. Em certo sentido, ainda vivemos no tradicional dilema entre o rigor e a relevância. Quanto mais analisamos as condições específicas de um determinado local de trabalho, incluindo os seus códigos culturais,

aspectos organizacionais e sistemas de produção, assim como o longo percurso de socialização percorrido desde a fase de aprendizagem até à fase de consagração profissional, mais nos afastamos das teorias macroeconómicas do capital humano e do funcionamento do mercado de trabalho. Apesar dos problemas que se levantam com esse tipo de abordagem interdisciplinar, consideramos que vale a pena analisar o mesmo fenómeno sob diferentes perspectivas teóricas. As abordagens quantitativas e qualitativas parecem estar ainda isoladas num mundo académico que mantém poucos ou nenhum contacto, relação social ou colaboração com o mundo exterior.

Defendemos ainda a necessidade de criar um espaço comum ou uma plataforma conceptual e teórica para analisar e discutir a interacção existente entre a aprendizagem escolar e a aprendizagem no local de trabalho, bem como as respectivas funções principais. É necessário adoptar abordagens cada vez mais sofisticadas para analisar os aspectos não visíveis da interacção existente entre a educação formal e a aprendizagem que ocorre fora das entidades educativas em ambientes não formais e informais. Além disso, acreditamos que os estudos sobre o papel da educação e da aprendizagem nas mudanças que ocorrem nos mercados de trabalho e ao nível dos locais de trabalho são vitalizados e reforçados por uma perspectiva do género.

Que soluções podemos então propor relativamente ao dilema entre excesso de educação e défice de aprendizagem? De um modo geral, todas as economias visam assegurar o melhor equilíbrio possível entre a oferta e a procura no que diz respeito ao nível de educação e formação da força de trabalho. O abrandamento da economia registado nos últimos anos e o aumento do desemprego nalguns países, aliados a uma política de expansão da educação poderão contribuir para um excesso de oferta de trabalho e um excesso de educação a curto prazo. Outro aspecto negativo que poderá influenciar as futuras gerações de estudantes do ensino superior é o facto de existirem cada vez mais pessoas com diploma de ensino superior a quem não é dada oportunidade de aplicar as suas qualificações e competências no trabalho. A má utilização ou utilização abusiva de qualificações e competências poderá também exercer uma influência negativa na produtividade e no cres-



cimento económico. O fosso étnico existente nalguns países em termos de aptidões constitui um exemplo típico.

Devemos, assim, enfrentar o enorme desafio de desenvolver novas formas de organização do trabalho mais flexíveis, que proporcionem mais autonomia e mais oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. É necessário, ainda, prestar mais atenção à perenidade e sustentabilidade do ensino geral e das competências gerais, assim com ao ensino profissional. Isto é válido não só para os sectores do mercado de trabalho em que a procura é cada vez menor, mas também para todo o mercado de trabalho em geral numa perspectiva de futuro. Deverá ser estabelecido um novo equilíbrio entre o perfil generalista e a orientação especializada, na medida em que é (tal como sempre foi) extremamente difícil prever e antecipar o equilíbrio entre oferta e procura nos diferentes sectores do mercado de trabalho. As orientações especializada e generalista deverão andar a par e passo e incluir uma componente curricular nuclear e uma componente profissional (Abrahamsson, 2002).

Em última instância, é necessário analisar os actuais modelos de gestão e a forma como se relacionam com as realidades do mundo do trabalho. O desequilíbrio verificado na saúde no trabalho e a aumento dramático das licenças por doença ao longo dos últimos anos constituem os temas que mais discussão tem levantado no actual debate sobre o mundo do trabalho na Suécia. A intensificação do trabalho, a redução de efectivos, a falta de pessoal e a constante mudança nas estruturas organizacionais têm surtido um impacto negativo nas condições de trabalho e nos custos sociais do trabalho. Em muitos locais de trabalho, a linha que separa uma organização do trabalho modesta de uma organização do trabalho mediana ou débil é muito ténue. O tempo disponível para reflectir e aprender tende a ser muito limitado neste tipo de contexto, o que favorece mais a extinção de competências do que o desenvolvimento de competências. A flexibilidade dos horários de trabalho, aliada à insegurança no emprego e ao aumento dos contratos de trabalho temporário também tiveram repercussões negativas na aprendizagem e desenvolvimento no local de trabalho (Aronsson, 2002).

Se aumentar o número de diplomados do ensino superior a exercerem profissões de

baixo ou médio nível de qualificação, estaremos perante uma situação de desperdício de competências ou até mesmo de extinção de competências, quer a nível individual, quer ao nível da sociedade. O fenómeno do défice de aprendizagem ou da subutilização de aptidões, competências ou conhecimentos tácitos é outro exemplo de não aproveitamento apropriado de valores cognitivos numa sociedade ou numa economia. Importa, por essa razão, reconhecer, documentar, validar e certificar as capacidades ou competências adquiridas na aprendizagem informal. Será uma forma de tornar a aprendizagem tácita e as experiências informais mais explícitas e úteis para a vida quotidiana e no trabalho (¹).

Por último, haverá todo o interesse em analisar de forma mais profunda a linguagem da educação, da aprendizagem e da gestão nos contextos relacionados com o trabalho. Nas esferas mais altas da política, o discurso da “educação, educação, educação” ou a retórica da aprendizagem ao longo da vida são utilizados num número cada vez maior de contextos, acabando muitas vezes por perder o seu verdadeiro significado. Verifica-se um fenómeno similar no que diz respeito à aprendizagem e gestão organizacional, em que o discurso do domínio e controlo cultural e económico é proferido de forma igualmente simplista e recorrente. O meio da investigação depara-se, assim, com um grande desafio que consiste em analisar, desconstruir e formular uma opinião crítica sobre o novo discurso da educação, aprendizagem e gestão. Outro desafio importante passa por consolidar e fundamentar empiricamente os estudos sobre o contexto, o conteúdo e os resultados da aprendizagem no local de trabalho.

Se o impacto da educação sobre o indivíduo e a sociedade não é tão importante quanto o consideram os decisores políticos, os sociólogos devem assumir seriamente as suas responsabilidades sociais e analisar, clarificar e orientar as acções políticas e individuais que interferem com o valor da educação e da aprendizagem. A educação e aprendizagem não são necessariamente uma experiência extraordinária, económica e compensadora. A aprendizagem no local de trabalho também pode ser encarada como um instrumento para influenciar, controlar e monitorizar o conteúdo e os processos relativos às tarefas profissionais desempenhadas pelo trabalhador. A aprendizagem tende por vezes

(¹) Ver, por exemplo, SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens samt* Björnåvold, J. (2000). Assegurar a visibilidade das competências. Identificação, avaliação e reconhecimento da aprendizagem não formal na Europa. Cedefop: Salónica.



a ser enobrecida e anunciada como um factor de emancipação, autonomia e auto-controlo. Esta visão representa apenas, em nosso entender, uma face da moeda. Os currículos implícitos resultantes da aprendizagem no local de trabalho escondem outra realidade: o processo contínuo de qualificação, selecção

e moldagem de comportamento dos trabalhadores no que se refere à cultura organizacional, às tarefas profissionais e às condições de saúde no trabalho, assim como a estrutura de género existente no mercado de trabalho e as suas micro-influências na vida profissional quotidiana.

Bibliografia

Abrahamsson, Kenneth; Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten; Ellström, P-E & Johansson, Jan (ed), (2002), *Utbildning, kompetens och arbete* [Educação, competências e trabalho]. Lund: Studentlitteratur.

Abrahamsson, Lena (2000), *Att återställa ordningen* [Restaurar a ordem], Umeå: Boréa Bokförlag

Abrahamsson, Lena & Gunnarsson, Ewa (2002), "Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet" [Organização do trabalho, competências e género – a fronteira entre flexibilidade e estabilidade], In Abrahamsson, Kenneth; Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten; Ellström, P-E & Johansson, Jan (ed). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Abrahamsson, Lena (2001), "Gender-based Learning Dilemmas in Organizations", *Journal of Workplace Learning*, Vol 13 n.º 7/8 2001, MCB University Press.

Abrahamsson, Lena (2002), "Restoring the order: Gender segregation as an obstacle to organisational development", *Applied Ergonomics*, Volume 33, número 6, Novembro de 2002, Páginas 549-557.

Acker, Joan & van Houten, Donald (1974/1992), "Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations", In Mills, Albert J. & Trancred, Peta (Eds.). *Gendering Organisational Analysis*. Newbury Park: Sage.

Acker, Joan (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society*, 4:4, 139-158.

Acker, Joan (1992), "Gendering Organizational Theory". In Mills, Albert J. and Trancred, Petra (eds.), *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.

Ackroyd, Stephen & Thompson, Paul (1999), *Organizational misbehaviour*. London: Sage Publications.

Aronsson (2002), sid 11

Aspgren, Maria (2002), "Är vi lika bra som andra? Sveriges kompetensförsörjning i ett internationellt perspektiv" [Seremos tão competentes quanto os outros? Estrutura de competência na Suécia, numa perspectiva internacional], Abrahamsson, Kenneth et al (ed). *Utbildning, kompetens och* [Educação, competências e trabalho]. Lund: Studentlitteratur.

Battu, H. & Sloane, P.J. (2002) *Overeducation and Ethnic Minorities in Britain*. Documento de discussão 650, Nov. 2002. IZA research area Internationalization of Labour Markets, IZA.

Baude, Annika (1992), *Kvinnans plats på jobbet*. [O lugar ocupado pela mulher no trabalho]. Estocolmo: SNS.

Björnåvold, J. (2000) *Assegurar a visibilidade das competências. Identificação, avaliação e reconhecimento da aprendizagem não formal na Europa*. Cedefop: Salónica

Cedersund, Elisabeth; Hammar Chiriak, Eva & Lindblad Eva (1995). *Arbetsdelning och delat arbete. Om förändringar för kvinnor och män i industrin* [Divisão do trabalho e partilha do emprego]. Estocolmo: Arbetslivsfonden.

Collinson, David L. and Hearn, Jeff (eds.) (1996). *Men as Managers, Managers as Men*. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements. Sage Publications, Londres.

Connell, Robert W. (1995). *Masculinities*, University of California Press.

Ellström, Per-Erik (2000), "Lärande och kompetensutveckling i magra organisationer: problem och möjligheter" [Desenvolvimento da aprendizagem e das competências nas organizações modestas: problemas e possibilidades], Lennerlöf, Lennart (red). *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. Estocolmo: Rådet för arbetslivsforskning.

Furusten, Staffan (1999), *Popular management books – How they are made and what they mean for organizations*. Londres: Routledge.

Green, F., McIntosh, S. & Vignoles, A. (1999) *Overeducation and Skills – Clarifying the Concepts*. Centre for Economic Performance, Londres:LSE

Gunnarsson, Ewa (1994). *Att våga våga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. [Atreva-se a ser igual! As qualificações e a atitude das mulheres no sector industrial], doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet.

Hirdman, Yvonne (1988), *Genusystemet: Reflexioner över kvinnors sociala underordning* [A ordem do género: reflexões sobre a subordinação social da mulher]. KVT n.º 3, 1988.

Hirdman, Yvonne (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget* [A falsidade. A ordem do género nos sindicatos suecos durante o período do pós-guerra], Atlas.

Hirdman, Yvonne (2001), *Genus – om det stabila föränderliga former* [O género e a evolução das formas de estabilidade]. Liber

Hollway, Wendy (1996). "Masters and Men in the Transition from Factory Hands to Sentimental Workers", David Collinson & Jeff Hearn (red.) *Men as Managers, Managers as Men*, Sage.

Isacson, Mats, Silven Eva (2002) "Yrken och yrkeskonstruktion i det moderna och senmoderna samhället", In Abrahamsson, K. et al (2002).

Kanter, Rosabeth Moss (1993/1977), *Men and women of the Corporation*. Nova Iorque: BasicBooks.

Karasek Robert, Theorell Töres (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, Nova Iorque, Basic Books/Harper.

Korvajärvi, Päivi (1998), *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*, Acta Universita-

Palavras-chave

Educational policy, qualification, labour market, work organisation, equality of opportunities, deskilling



tis Tamperensis 600, Universidade de Tampere, Tampere.

Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1990). *Nye kvinneliv. Kvinnor i mens organisasjoner* [O novo papel da mulher nas organizações dominadas pelos homens], ad Notam.

Lave, Jean & Wenger, Etienne (1991). *Situated Learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

le Grande, C, Szulkin, R. & Tählin, M. (2001) Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. SOU 2001:53 Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut.

Lennerlöf, Lennart (2002). "Magert lärande i stora organisationer" [Aprendizagem modesta em organizações modestas], Abrahamsson, Kenneth et al (ed). *Utbildning, kompetens och arbete*. [Educação, competências e trabalho]. Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, Gerd (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer* [Companheiros, colegas e mulheres – estudo sobre os processos de segregação sexual em duas organizações dominadas por homens], doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

Lindgren, Gerd (1996). "Broderskapets logik" [A lógica da irmandade]. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* n.º 1, 1996.

Lindgren, Gerd (1999). *Klass, kön och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. [Classe, gênero e cirurgia. Relações entre os trabalhadores de hospitais após mudanças na estrutura organizacional]. Estocolmo: Liber.

Lövén, Eva (1999). *Planned Change and Inertia. Integrating Technology, Organization and Human Aspects*. Linköping: Tese de doutoramento, Universidade de Linköping.

Lundgren, Kurt (2002). "Just in time learning" och livslångt lärande [Aprendizagem "just in time" e aprendizagem ao longo da vida]. Abrahamsson, Kenneth m.fl. (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Lynèl, Anna (2002). "Företagens nya kompetensmarknad" [O novo mercado de competências das empresas], Abrahamsson, Kenneth m.fl. (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Nutek (2000). *Företag i förändring – lärandestrategier för ökad konkurrenskraft*. Estocolmo: Nutek.

Ohlsson Rolf, Brommé Per (2002). "Kompetensförsörjning inför 2015 – ett demografiskt perspektiv", Abrahamsson, Kenneth m.fl. (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Oscarsson Eva, Grannas Dan (2002). "Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad", Abrahamsson, Kenneth m.fl. (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Pettersson, Lena (1996). *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. [Novas organizações, novas tecnologias – novas relações entre gêneros? Estudo sobre o contrato em função do gênero em duas empresas do setor industrial]. Tese de doutoramento. Tema Teknik och social förändring. Universidade de Linköping.

Røvik, Kjell-Arne (2000). *Moderna organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennies-*

kiftet. [Organizações modernas. Tendências na teoria das organizações no novo milênio]. Malmö: Liber.

Säljö, Roger ((2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv* [Aprendizagem através da prática. Uma perspectiva sociocultural], Estocolmo: Prisma

Salminen Karlsson, Minna (2003) "Situating gender in situated learning – experiences from a computer company", In Gunnarsson, Ewa et al, *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations*. Estocolmo: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.

Somerville, Margaret & Abrahamsson, Lena (2003). "Trainers and Learners Constructing a Community of Practice: Masculine Work Cultures and Learning Safety in the Mining Industry". *Studies in the Education of Adults* (Austrália).

SOU 1998:6, *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*, Betänkande från Kvinnomaktutredningen.

SOU 2001:53, *Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut.

SOU 2001:78, *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*.

Sundin, Elisabeth (1998). *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln*. [Os homens enquadram-se?]. Estocolmo: SOU 1998:6.

Thurén, Britt-Marie (1996). *Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genussteoretiska begrepp* [Poder, categoria e hierarquia, assim como outros conceitos relacionados com o gênero]. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* n.º 3-4 1996.

Vignoles, A., Green, F. & McIntosh, S. (2002) Overeducation: A Tough Nut to Crack. *CentrePiece Magazine*, Centre for Economic Performance, LSE (<http://www.fathom.com/story/story>)

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte & Höök, Pia (1998). *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön* [Ironia e sexualidade. A liderança e o gênero], Carlsons.

Wahl, Anna (1992). *Könsstrukturer i organisationer* [Estruturas do gênero nas organizações], doktorsavhandling, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan, Estocolmo.

Wahl, Anna (1996). "Företagsledning som konstruktion av manlighet" [A liderança empresarial enquanto processo de construção da masculinidade], *Kvinnovetenskaplig tidskrift* n.º 1, 1996.

Wenger, Etienne (1998) *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärande process* [As mulheres e os homens estão marcados. A codificação do gênero no trabalho – um processo de aprendizagem imanente]. *Arbetslivsinstitutet. Doktorsavhandling* Stockholms universitet.

Wolf, A. (2002). *Does education matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin Books

Åberg Rune (2002). "Överutbildning – ett arbetsmarknadspolitiskt problem?", In Abrahamsson, K. et al (2002).